شعبانی، احمد؛ نصوحی، مرضیه؛ سعادت، رسول؛ رجایی پور، سعید (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین تسهیم دانش و میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان. *پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۸ (۱)، ۱۲۱– ۱۳۷.

بررسی رابطهٔ بین تسهیم دانش و میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان

احمد شعبانی،[1] مرضیه نصوحی،[2] رسول سعادت،[3] سعید رجایی‌پور[4]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۹/۱۷ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۱۰/۲۷ DOI: 10.22067/riis.v0i0.52068

چکیده

مقدمه: امروزه کتابخانه‌ها با تغییرات وسیعی از لحاظ خدمات‌رسانی روبه‌رو هستند. بنابراین برای باقی‌ماندن در این محیطِ اطلاعاتیِ در حال تغییر، باید با تبدیل‌شدن به سازمان یادگیرنده، پژوهش و ریسک‌کردن را بپذیرند. هدف پژوهش حاضر، تعیین رابطه بین تسهیم دانش و میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده بر اساس مدل سنگه در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان است.

روش‌شناسی: روش پژوهش توصیفی‌همبستگی و جامعهٔ آماری شامل کلیهٔ کتابداران شاغل (نمونه ۱۲۰ نفر) در دانشگاه اصفهان، صنعتی اصفهان و علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۹۳ است. در این پژوهش از پرسش‌نامه‌های استاندارد تسهیم دانش و نیز پرسش‌نامهٔ محقق‌ساختهٔ سازمان یادگیرنده استفاده شد. برای تحلیل داده ها در سطح آمار توصیفی از آماره‌های فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، و واریانس و در سطح آمار استنباطی از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن و خی‌دو استفاده شده است.

یافته‌ها: مقدار r مشاهده‌شده در سطح $P \leq ۰/۰۵$ همبستگی مثبت و معناداری را بین تسهیم دانش و میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های دانشگاه اصفهان، صنعتی اصفهان و علوم پزشکی اصفهان نشان داد. همچنین بین تسهیم دانش و مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده از جمله تسلط شخصی، آرمان مشترک، مدل‌های ذهنی، یادگیری تیمی و نگرش سیستمی رابطهٔ مثبت معنادار مشاهده گردید. ازطرف‌دیگر، برحسب دانشگاه‌های مختلف نیز تفاوت وجود دارد.

۱. استاد علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه اصفهان، (نویسنده مسئول)، shabania@edu.uni.ac.ir

۲. کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه اصفهان، m.nosoohi@gmail.com

۳. کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی قم، saadat.rasul@gmail.com

۴. دانشیار گروه علوم‌تربیتی دانشگاه اصفهان، s.rajaipur@edu.ui.ac.ir

نتیجه‌گیری: باتوجه به اهمیت تسهیم دانش و همبستگی مثبت میان تسهیم دانش و میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده، راهکارهایی جهت افزایش میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده و تسهیم دانش کتابداران پیشنهاد شده است.

کلیدواژه‌ها: تسهیم دانش، سازمان یادگیرنده، مدیریت دانش، کتابداران، کتابخانه‌های دانشگاهی، اصفهان.

مقدمه

دانش یکی از مهمترین مزیت‌های رقابتی سازمان‌ها در عرصۀ اقتصاد جهانی به‌شمار می‌آید. به‌طوری که سازمان‌ها در پی دستیابی به دانش‌های نو و همچنین اشتراک دانش سازمانی خود با دیگر سازمان‌ها هستند.اشتراک هدفمند دانش در سازمان‌ها به یادگیری سریع‌تر فردی و سازمانی منجر گشته، خلاقیت را توسعه داده و در نهایت، به بهبود عملکرد فرد و سازمان می‌انجامد.بر این اساس است که سازمان‌ها اشتراک دانش را تقویت و کارکنان خود را به این امر تشویق می‌کنند (King, 2001).

بات (Bhatt, 2000) عقیده دارد که دانش سازمانی، به‌طورکامل در افراد و نه در سازمان ذخیره می‌شود؛ لذا با ترک افراد برجسته از یک سازمان، دانش آن سازمان نیز از بین خواهد رفت. در نتیجه، سازمان‌ها درصورتی از این آسیب‌ها در امان می‌مانند که دانش افراد را به دانش سازمانی تبدیل کنند و این امر تنها از طریق تسهیم دانش میان افراد امکان‌پذیر می‌گردد.

ازاین‌رو، مدیریت دانش به یکی از مهم‌ترین وظایف سازمان‌هایی تبدیل شده است که تلاش می‌کنند به سازمان یادگیرنده تبدیل شوند. سازمان‌هایی که به‌طورمؤثر، اقدام به کسب، خلق، انتقال دانش و استفاده از دانش برای اصلاح و بهبود فعالیت‌ها و عملکرد خود می‌کنند.

یکی از ویژگی‌های اساسی سازمان‌های جدید، شکل‌گیری آن‌ها برمبنای یادگیری است. ثرون (Therone, 2002) و شان و آرگریس (Schon & Argyris 1978)، برای اولین‌بار مفهوم یادگیری سازمانی را مطرح نمودند. آن‌ها بر تعاملات و پشتیبانی‌های گروهی و فردی تأکید بسیاری نمودند. به‌نظر آن‌ها باتوجه‌به شیوه‌ای که افراد به اتفاق هم طرح‌هایی را ایجاد می‌کنند، امکان صحبت از یادگیری سازمانی وجود دارد.

شکل‌گیری سازمان‌ها برمبنای یادگیری باعث به‌وجودآمدن مفهوم سازمان یادگیرنده شده است. پیتر سنگه[1] معتقد است: «سازمان یادگیرنده سازمانی است که در آن افراد به‌طور مستمر، در حال توسعۀ ظرفیت خود جهت تحصیل نتایج مورد انتظار هستند، محلی که الگوهای تازۀ اندیشیدن پرورش یافته،

1. Senge

خواسته‌ها و تمایلات گروهی محقق شده است و کارکنان پیوسته می‌آموزند که چگونه با یکدیگر یاد بگیرند» (سنگه، ۱۳۸۵).

استفاده از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های دانشگاهی، کمک به مدیران این کتابخانه‌ها در تحول ساختار سازمانی، برطرف‌کردن موانع یادگیری، ایجاد علاقه در کارکنان، استقبال از ایده‌های جدید و ایجاد فرصت‌های آموزشی به‌منظور رشد کارکنان را درپی‌دارد. همچنین باعث کمک به کارکنان در جهت بهبود عملکردشان در محیط کار، کسب دانش جدید، ارائهٔ ایده‌های جدید و آموختن روش‌های انجام کار می‌شود.

در این راستا پژوهش‌های چندی در داخل و خارج از کشور صورت گرفته است. از آن جمله: نعمتی و جمشیدی (۱۳۸۶) در تحقیقی که میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی انجام دادند، به این نتیجه دست یافتند که به‌طورکلی بین فرآیند تسهیم دانش و تجربه با مفهوم سرمایهٔ اجتماعی رابطهٔ معناداری وجود دارد. همچنین بین ابعاد فردی، گروهی، فرهنگی، فناوری، تسهیم دانش و تجربه با مفهوم سرمایهٔ اجتماعی رابطهٔ معناداری مشاهده نمی‌شود.

حسینی و حاجی‌پور (۱۳۸۷) در پژوهش خود بیان کردند که ذهنیت مشترک تأثیر معناداری بر ظرفیت جذب دانش و ظرفیت جذب دانش تأثیر معناداری بر نوآوری و انعطاف‌پذیری دارد.

رهنورد و صدر (۱۳۸۸) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که تعهد مدیریت به تسهیم دانش، وجود فناوری مناسب برای تسهیم دانش، اعتماد، اندازهٔ سازمان، فضای تعامل اجتماعی، ساختار پاداش و تفاوت در موقعیت ارتباط، رابطهٔ معناداری با ادراک فرهنگ تسهیم دانش در دستگاه‌های دولتی در استان قزوین دارد که از بودجهٔ جاری برخوردارند.

پژوهش نجف بیگی و درودی (۱۳۸۸) که به مطالعهٔ خصوصیات سازمان یادگیرنده بر اساس مدل سنگه، در ابعاد تسلط فردی، مدل‌های ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی در سازمان صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران پرداخت، نشان داد که سازمان صدا و سیما نسبتاً از وضعیت اثربخش یک سازمان یادگیرنده فاصله دارد و همچنین عملکرد کارمندان در یادگیری تیمی و تغییر در مدل‌های ذهنی رضایت‌بخشتر از مدیران بود. نتایج پژوهش علیزاده، پزشکی‌راد، و صدیقی (۱۳۸۹) نشان داد که اکثریت اعضای هیئت‌علمی نگرش کاملاً مساعدی را نسبت‌به تسهیم و تبادل دانش با سایر همکاران ابراز کردند. همچنین ارتباط معناداری بین فرهنگ، ساختار دانشکده، فناوری اطلاعات، اعتماد اجتماعی، روابط

اجتماعی فردی و کار گروهی با تسهیم دانش وجود دارد و این متغیرها حدود ۵۰درصد می‌توانند در نگرش افراد نسبت‌به تسهیم دانش نقش داشته باشند.

آذرگون و فهیم‌نیا (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی میزان انطباق سازمان اسناد و کتابخانهٔ ملی جمهوری اسلامی ایران با ابعاد سازمان یادگیرنده از دیدگاه کتابداران شاغل در آن سازمان پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد، سازمان اسناد و کتابخانهٔ ملی ایران از لحاظ میزان انطباق با ابعاد سازمان یادگیرنده در همهٔ ابعاد در سطح متوسطی قرار داشت. قویترین بُعد کتابخانهٔ ملی ایران مربوط‌به بُعد «ایجاد سامانه‌هایی برای کسب و اشتراک یادگیری» با میانگین ۳/۰۰۳ و ضعیف‌ترین بُعد «برقراری ارتباط سازمان با محیط» بوده است.

هیلی (Haley, 2010)(۲۰۱۰) در پایان‌نامهٔ خود به بررسی ارتباط بین ابعاد سازمان یادگیرنده و عملکرد کتابخانه‌های دانشگاهی پرداخت. از بین هفت بُعد سازمان یادگیرنده، بُعد یادگیری مستمر بیشترین میانگین (۴/۴) و ایجاد سامانه‌هایی برای کسب و اشتراک دانش کمترین میانگین (۳/۰۱) را داشتند.

سرلک و اسلامی (۱۳۹۰) در پژوهشی با رویکرد سرمایهٔ اجتماعی نشان دادند که دو عنصر وجه ساختاری (اهمیت به سازمان و پاداش)، یک عنصر از وجه فاعلیت (تسخیر احساس‌ها) و یک عنصر از وجه رابطه‌ای (ابراز شایستگی) تأثیر معناداری را بر تسهیم دانش کارکنان دارند؛ اما تأثیر نوع‌دوستی و بلندنظری معنادار نیست و ابعاد سرمایهٔ اجتماعی در این پژوهش توانست ۲۷درصد از تغییرهای مربوط‌به رفتار تسهیم دانش را پیش‌بینی کند.

خاسونه (Khasawneh, 2011) در پژوهشی با هدف تعیین ادراک اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها از اصول سازمان یادگیرنده نشان داد که میزان برخورداری این دانشگاه‌ها از پنج اصل سنگه در حد متوسط رو به بالا بود. همچنین اعضای هیئت علمی در این مطالعه یادگیری خود را از طریق به‌چالش‌کشیدن مدل‌های ذهنی، بهبودبخشی شیوه‌های آموزشی، کاری تیمی، یک دیدگاه فردی هماهنگ با دیدگاه سازمان، تفکر سیستمی و توسعهٔ حرفه‌ای پرورش می‌دهند.

اوی، چیه و لین (Ooi, Cheah & Lin, 2012) در پژوهشی که در بین ۱۲۹نفر از کارکنان مدیریت میانی سازمان‌های صنعتی مالزی انجام دادند، بیان کردند که آموزش و توسعه، تمرکز بر مشتری و تیم‌های کاری ارتباط مثبتی با تسهیم دانش کارکنان مدیریت میانی دارند.

ویکراماسینگ و واید یارانتی (Wickramasinghe, Widyaratne, 2012) در پژوهش خود درسریلانکا به این نتیجه رسیدند که اعتماد بین فردی و پاداش‌ها تأثیر مثبتی بر تسهیم دانش دارند؛ ولی بین

حمایت رهبر تیم و تسهیم دانش ارتباط مثبت و معناداری مشاهده نشد. آنان همچنین دریافتند که ارتباطات در کار گروهی و تعاملات شخصی تأثیر مثبتی بر تسهیم دانش دارند.

مرور ادبیات پژوهش مرتبط نشان می‌دهد، باوجوداینکه مطالعات بسیاری دربارهٔ مدیریت دانش به‌طور عام و تسهیم دانش به‌طور خاص و سازمان یادگیرنده صورت پذیرفته است، اما می‌توان با سیری در آن‌ها دریافت که به بحث سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های دانشگاهی و همچنین رابطهٔ بین تسهیم دانش و میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده توجهی نشده است. این امر، ضرورت مطالعه‌ای منسجم در این زمینه را بنیان نهاده است. لذا نتایج به‌دست‌آمده از چنین پژوهشی توجه مدیران و محققان سازمانی را به ابعادی جلب خواهد کرد که اهمیت بیش‌تری دارند.

امروزه باتوجه‌به ورود فناوری‌های اطلاعاتی در کتابخانه‌ها، این نوع نهادها با تغییرات وسیعی از لحاظ خدمات‌رسانی روبه‌رو هستند. بنابراین برای باقی‌ماندن در این محیطِ اطلاعاتیِ در حال تغییر، باید با تبدیل‌شدن به سازمان یادگیرنده، پژوهش و ریسک‌کردن را بپذیرند. کتابخانه‌ها باید کارمندانی داشته باشند که پذیرای تغییرات بوده، با جدی‌گرفتن چالش‌های موجود، درصدد حل آنها برآیند.

درعین‌حال، موانعی بر سر راه تسهیم دانش جهت تبدیل‌شدن به سازمان یادگیرنده در سازمان‌ها وجود دارد که کتابخانه‌ها از آن مستثنا نیستند. از آن جمله می‌توان به موانع فردی، سازمانی و فناورانه اشاره کرد. در سطح فردی، موانعی مانند فقدان مهارت‌های ارتباطی، تفاوت در فرهنگ ملی، تأکید بیش‌ازحد بر پست و مقام و فقدان زمان و اعتماد را می‌توان نام برد. موانعی که در سطح سازمانی وجود دارد، مربوط‌به بقای اقتصادی، فقدان زیربنا و موانع و امکان دسترسی به فضاهای ملاقات رسمی و غیررسمی است. همچنین موانعی مانند انتظارات غیرواقعی از فناوری اطلاعات و دشواری‌های موجود در مبانی، گنجاندن و تغییر سیستم‌های فناوری را می‌توان مربوط‌به موانع فناورانه دانست (Riege, 2005).

به‌همین‌دلیل، بررسی رابطهٔ بین تسهیم دانش و مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده مانند تسلط فردی یا قابلیت‌های شخصی، مدل‌های ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و نگرش سیستمی در کتابخانه‌های دانشگاهی حائز اهمیت است که رکن اصلی پژوهش به‌شمار می‌روند.

برای بررسی سازمان‌ها از نظر دارابودن ویژگی‌های سازمان یادگیرنده، مدل‌های مختلفی مانند مدل گاهه[1]، مارکوارت[2]، واتکینز و مارسیک[3] موجود است. باوجوداین، بنابر گفتهٔ اکثر محققان، انتشار کتاب

---

1. Goh
2. Marquardt
3. Vatkins & Marsik

«پنجمین فرمان» از سنگه، مهم‌ترین رویداد فکری سازمان یادگیرنده است و این شخص پایه‌گذار علمی سازمان یادگیرنده بوده است (انواری رستمی و شهایی، ۱۳۸۸). سنگه (۱۳۸۵) سازمان یاد گیرنده را سازمانی می‌داند که در آن افراد به‌طور مستمر توانایی‌هایشان را گسترش می‌دهند تا به نتایج مطلوب خود دست یابند. او برای ایجاد سازمان یادگیرنده پنج بُعد یا فرمان را مطرح کرده است: تسلط فردی یا قابلیت‌های شخصی؛ مدل‌های ذهنی؛ آرمان مشترک؛ یادگیری تیمی و نگرش سیستمی.

براین‌پایه، پژوهش حاضر به تعیین رابطهٔ بین تسهیم دانش با میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده براساس مدل سنگه که مؤلفه‌های تسلط فردی یا قابلیت‌های شخصی، مدل‌های ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و نگرش سیستمی را دربردارد، در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان (کتابخانه‌های دانشگاه‌های اصفهان، صنعتی اصفهان و علوم پزشکی اصفهان) می‌پردازد. در همین راستا، فرضیه‌های پژوهش به قرار ذیل تنظیم گردید:

فرضیهٔ اصلی: بین تسهیم دانش و میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱. بین تسهیم دانش و میزان کاربست مؤلفهٔ تسلط فردی یا قابلیت‌های شخصی در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

۲. بین تسهیم دانش و میزان کاربست مؤلفهٔ مدل‌های ذهنی در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

۳. بین تسهیم دانش و میزان کاربست مؤلفهٔ آرمان مشترک در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

۴. بین تسهیم دانش و میزان کاربست مؤلفهٔ یادگیری تیمی در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

۵. بین تسهیم دانش و میزان کاربست مؤلفهٔ نگرش سیستمی در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

۶. بین نظرهای کتابداران درخصوص میزان رابطهٔ بین تسهیم دانش و میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده برمبنای دانشگاه محل خدمت در کتابخانه‌های دانشگاه اصفهان، صنعتی اصفهان و علوم پزشکی اصفهان تفاوت وجود دارد.

روش‌شناسی

روش پژوهش حاضر، از نوع توصیفی‌همبستگی است. هدف محقق از انجام پژوهش‌های توصیفی، بررسی و وصف عینی، واقعی و منظم خصوصیات یک موقعیت یا یک موضوع است. به‌عبارتی دیگر پژوهشگر در این‌گونه پژوهش‌ها سعی می‌کند تا آنچه هست را بدون هیچ‌گونه دخالت یا استنتاج ذهنی گزارش دهد و نتایج عینی از موقعیت بگیرد (نادری و سیف نراقی، ۱۳۷۸). پژوهش توصیفی خود به انواعی تقسیم می‌شود که ازجملهٔ آن‌ها روش همبستگی است. هنگامی‌که محقق، از دو یا چند دسته از اطلاعات مختلف مربوط‌به یک گروه یا یک دسته اطلاعات از دو یا چند گروه را در اختیار دارد، می‌تواند از این روش پژوهشی استفاده کند؛ زیرا این روش جهت مطالعهٔ میزان تغییرات در یک یا چند عامل در اثر تغییرات یک یا چند عامل دیگر است. درمجموع، پژوهش توصیفی از نوع همبستگی به مطالعهٔ رابطهٔ موجود بین دو متغیر یا دو پدیده توجه دارد.

براین‌اساس، از آنجا که هدف این پژوهش بررسی رابطهٔ بین تسهیم دانش و میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان است، پژوهش توصیفی از نوع همبستگی محسوب می‌شود.

جامعهٔ آماری این پژوهش ۱۶۴ نفر از کتابداران شاغل و تمام‌وقت در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان (دانشگاه اصفهان، دانشگاه صنعتی اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان) است که در سال ۱۳۹۳ در کتابخانه‌های دانشگاهی مشغول به‌کار بودند.

به‌منظور تعیین حجم نمونه‌ها از فرمول نمونه‌گیری کوکران با برآورد واریانس استفاده شد. ازآنجاکه در پژوهش حاضر، واریانس جامعهٔ آماری نامعلوم است، انجام مطالعه‌ای مقدماتی روی گروهی از افراد جامعه به‌منظور تعیین واریانس جامعه ضرورت داشت. به‌همین‌منظور، گروهی ۳۰ نفری از جامعهٔ آماری به‌صورت تصادفی انتخاب شد و پرسش‌نامه‌ها در بین آن‌ها توزیع شد و پس از استخراج داده‌های مربوطبه پاسخ‌های گروه نمونهٔ مذکور و برآورد واریانس جامعه، حجم نمونهٔ آماری پژوهش ۱۲۰ نفر تعیین شد.

برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم استفاده شد؛ زیرا جامعهٔ آماری گروه‌های کوچک‌تری دارد. هدف از انتخاب این شیوهٔ نمونه‌گیری این است که زیرگروه‌ها به همان نسبتی که در جامعه حضور دارند، در نمونهٔ پژوهش نیز وارد شوند (خیشوند، ۱۳۸۳). جدول (۱) تعداد جامعه و حجم را بر اساس نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم در بین کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان نشان می‌دهد. به هنگام استفاده از این روش، جمعیت برحسب برخی

صفات ویژه طبقه‌بندی یا لایه‌بندی می‌شود که در پژوهش یا نظریه‌های قبلی معلوم شده است که با پدیدهٔ مطالعه‌شده ارتباط دارد و از هر یک از این گروه‌های کوچک‌تر همگن به‌طور تصادفی تعدادی از واحدهای ازپیش‌تعیین‌شده را برگزیده می‌شود (شعبانی و سعادت، ۱۳۸۸).

جدول ۱. توزیع جامعه و نمونهٔ آماری برحسب دانشگاه‌ها

کتابخانه‌های دانشگاه	جامعه	نمونه
اصفهان	۷۶	۵۳
صنعتی اصفهان	۳۰	۲۵
علوم پزشکی اصفهان	۵۸	۴۲
مجموع	۱۶۴	۱۰۷

در پژوهش حاضر جهت گردآوری داده‌ها از دو پرسش‌نامهٔ تسهیم دانش و سازمان یادگیرنده استفاده شده است.پرسش‌نامه تسهیم دانش که توسط واندن هوف و وان وین (Van den Hoff, Van weenen, 2004)، طراحی‌شده بود، پس از اعمال تغییرات لازم باتوجه‌به جامعهٔ آماری استفاده گردید. این پرسش‌نامه مشتمل بر دو مؤلفهٔ اهدای دانش و گردآوری دانش بوده و از ۱۰ سؤال در طیف ۵درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، تا حدودی موافقم، مخالفم و کاملاً مخالفم) تشکیل‌شده است. ضریب پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش واندن هوف و درایدر (Van den Hoff, de Ridder, 2004) برای مؤلفه‌های گردآوری دانش و اهدای دانش به‌ترتیب۰/۹۱ و ۰/۸۶ گزارش شده است.

ابزار دیگر پرسش‌نامهٔ محقق‌ساخته سازمان یادگیرنده است.این پرسش‌نامه شامل ۳۲ سؤال بسته پاسخ در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (از خیلی زیاد تا خیلی کم) است که از طریق آن پنج مؤلفهٔ سازمان یادگیرنده (تسلط فردی، مدل‌های ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و نگرش سیستمی) سنجش شده‌اند.

در این پژوهش برای تعیین روایی پرسش‌نامه، سؤالات به ۱۰ نفر از صاحب‌نظران و کارشناسان دانشگاه اصفهان، صنعتی اصفهان و علوم پزشکی اصفهان داده شد و پس از بررسی نظرهای آنان، تغییرات لازم صورت گرفت.

به‌منظور تعیین پایایی، ۳۰ نفر از جامعهٔ آماری به‌طور تصادفی انتخاب شدند و از طریق ضریب آلفای کرونباخ برآورد لازم صورت گرفت و نتیجهٔ محاسبهٔ ضریب آلفا ۰/۸۵درصد محاسبه شد؛ لذا می‌توان پایایی پرسش‌نامه را خوب ارزیابی نمود.

در این پژوهش از مطالعات کتابخانه‌ای به‌طور گسترده استفاده شده است. این مطالعات شامل بررسی پایان‌نامه‌ها و پژوهش‌های موجود و مرتبط با موضوع، مطالعهٔ مقالات لاتین و فارسی مرتبط و همچنین استفاده از اینترنت جهت دستیابی به یافته‌های جدید است. به‌منظور تحلیل کمی اطلاعات و نیز رابطهٔ بین مؤلفه‌های تسهیم دانش و میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده، اطلاعات از طریق پرسش‌نامه گردآوری‌شده است. لازم به‌ذکر است، ۱۲۰ پرسش‌نامه توزیع شد که ازاین‌میان، ۱۰۷ پرشس‌نامه معادل ۸۵/۵درصد از آن‌ها برگردانده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسش‌نامه از نرم افزار اس.پی.اس.اس.[1] ویرایش ۲۲ استفاده شد.

باتوجه‌به متغیرهای بررسی‌شده، برای آزمودن آن‌ها در سطح آمار توصیفی از آماره‌های فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، و واریانس و در سطح آمار استنباطی از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن[2] و خی‌دو[3] استفاده شده است.

الف. آزمون همبستگی اسپیرمن: این آزمون برای تعیین رابطهٔ بین دو متغیر به‌کار می‌رود. دراین پژوهش، این آزمون برای تعیین رابطهٔ بین مؤلفه‌های تسهیم دانش و مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده به‌کار می‌رود.

ب. آزمون خی‌دو: این آزمون به‌منظور آزمون فرضیه درباره استقلال فراوانی‌هایی به‌کار می‌رود که در طبقه‌های مختلف قرار گرفته‌اند. با چنین اطلاعاتی، آنچه می‌توان انجام داد، پاسخ‌گویی به این سؤال است که آیا بین فراوانی‌های مشاهده‌شده در نمونه با فراوانی‌های فرضی اختلاف معناداری وجود دارد یا خیر.

یافته‌ها

برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون و خی‌دو استفاده شده است. یافته‌های مربوطه در جدول ۲ آمده است.

1. SPSS
2. Spearman's correlation coefficient
3. Chi-squared test

جدول ۲. ضریب همبستگی بین تسهیم دانش و میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده

مؤلفهٔ ۱	مؤلفهٔ ۲	ضریب همبستگی	سطح معناداری
تسهیم دانش	مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده (به‌طورکلی)	/۶۱۴.	۰/ ۰۰۱
	تسلط فردی	۰/۵۶۰	۰/ ۰۰۱
	مدل‌های ذهنی	۰/۳۸	۰/ ۰۰۱
	آرمان‌های مشترک	۰/۴۰	۰/۰۰۱
	یادگیری تیمی	۰/۴۷	۰/۰۰۱

فرضیه اصلی: بین تسهیم دانش و میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

ازآنجاکه تسهیم دانش و مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده هر دو به‌صورت کیفی‌رتبه‌ای سنجیده می‌شوند، از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است و همان‌طورکه از داده‌های جدول ۲ مشهود است، بین تسهیم دانش و میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده با ضریب همبستگی /۶۱۴. و سطح معناداری ۰/۰۰۱ رابطهٔ مثبت معنادار وجود دارد یعنی با بالارفتن میزان مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده، تسهیم دانش نیز در سازمان بالا می‌رود (p=۰/۰۰۱).

فرضیه اول: بین تسهیم دانش و میزان کاربست مؤلفهٔ تسلط فردی یا قابلیت‌های شخصی در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

ازآنجاکه تسهیم دانش و مؤلفه‌های تسلط فردی هر دو به‌صورت کیفی‌رتبه‌ای سنجیده شده‌اند، از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده و براساس اطلاعات جدول ۲ ملاحظه می‌کنیم، مقدار همبستگی بین دو متغیر تسهیم دانش ومؤلفه‌های تسلط فردی برابر ۰/۵۶ با سطح معناداری ۰/۰۰۱ به‌دست آمده است که این میزان بیانگر رابطهٔ مستقیم بسیار قوی بین این دو متغیر است. به‌این‌معنا که با بالارفتن مؤلفهٔ تسلط فردی، تسهیم دانش نیز بالا می‌رود و چون سطح خطا از مقدار ۰/۰۵ کمتر است، نتیجه می‌شود، رابطهٔ بین دو متغیر معنادار است (p =۰/ ۰۰۱).

فرضیهٔ دوم: بین تسهیم دانش و میزان کاربست مؤلفهٔ مدل‌های ذهنی در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

بر اساس اطلاعات جدول و مطابق با آزمون همبستگی اسپیرمن، مقدار همبستگی بین دو متغیر تسهیم دانش و مدل‌های ذهنی برابر ۰/۳۸ با سطح معناداری ۰/۰۰۱ به‌دست آمده است که نشان‌دهندهٔ رابطهٔ قوی بین دو متغیر است. همچنین چون سطح خطا از مقدار ۰/۰۵ کمتر است، نتیجه می‌شود، رابطهٔ مستقیم و

معناداری بین دو متغیر برقرار است یعنی با بالارفتن مدل‌های ذهنی، تسهیم دانش نیز افزایش می‌یابد (p =۰/۰۰۱).

فرضیهٔ سوم: بین تسهیم دانش و میزان کاربست مؤلفهٔ آرمان مشترک در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

بر اساس اطلاعات جدول ۲ و مطابق با آزمون همبستگی اسپیرمن ملاحظه می‌شود، مقدار همبستگی بین دو متغیرتسهیم دانش و مؤلفهٔ آرمان مشترک برابر ۰/۴۰ با سطح معناداری ۰/۰۰۱ است که این عدد بیانگر رابطهٔ قوی بین این دو متغیر است. چون سطح خطا از مقدار ۰/۰۵ کمتر است، نتیجه می‌شود که رابطهٔ مستقیم و معناداری بین دو متغیر برقرار است یعنی با بالارفتن آرمان‌های مشترک، تسهیم دانش نیز افزایش می‌یابد (p =۰/۰۰۱).

فرضیهٔ چهارم: بین تسهیم دانش و میزان کاربست مؤلفهٔ یادگیری تیمی در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

بر اساس اطلاعات جدول ۲ و مطابق با آزمون همبستگی اسپیرمن ملاحظه می‌شود، ضریب همبستگی بین دو متغیر تسهیم دانش و یادگیری تیمی برابر ۰/۴۷ با سطح معناداری ۰/۰۰۱ است. چون سطح خطا از مقدار ۰/۰۵ کمتر است، نتیجه می‌شود، رابطهٔ مستقیم و معناداری بین دو متغیر برقرار است یعنی با بالارفتن یادگیری تیمی، تسهیم دانش نیز افزایش می‌یابد (p=۰/ ۰۰۱).

فرضیهٔ پنجم: بین تسهیم دانش و میزان کاربست مؤلفهٔ نگرش سیستمی در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

بر اساس اطلاعات جدول ۲ و مطابق با آزمون همبستگی اسپیرمن ملاحظه می‌شود، مقدار همبستگی بین دو متغیر تسهیم دانش و نگرش سیستمی برابر ۰/۶۱ با سطح معناداری ۰/۰۰۱ است که چون سطح خطا از مقدار ۰/۰۵ کمتر است، نتیجه می‌شود، رابطهٔ مستقیم و معناداری بین دو متغیر برقرار است. این نتیجه نشان می‌دهد که با بالارفتن نگرش سیستمی، تسهیم دانش نیز افزایش می‌یابد (p=۰/ ۰۰۱).

فرضیهٔ ششم: بین نظرات کتابداران درخصوص میزان رابطه بین تسهیم دانش و میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده برمبنای دانشگاه محل خدمت در کتابخانه‌های دانشگاه اصفهان، دانشگاه صنعتی اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان رابطه وجود دارد.

جدول ۳. آزمون برابری پاسخ‌ها میان دانشگاه‌های مختلف

شاخص‌های آماری	دانشگاه	میانگین	انحراف معیار	خی دو	مقدار sig
تسهیم دانش	اصفهان	۳۸/۶۹۵۷	۷/۴۰۵۳۱	۱/۳۰۳	۰/۵۲۱
	صنعتی اصفهان	۳۷/۶۴۵۲	۷/۰۷۸۳۶		
	علوم پزشکی اصفهان	۳۹/۶۳۱۶	۶/۹۲۱۸۷		
تسلط فردی	اصفهان	۲۵/۳۲۶۱	۳/۱۹۰۶۴	۵/۴۲۶	/۰۶۶
	صنعتی اصفهان	۲۴/۱۵۷۹	۲/۸۷۱۳۵		
	علوم پزشکی اصفهان	۲۶/۳۳۳۳	۲/۷۴۳۹۸		
مدل‌های ذهنی	اصفهان	۱۹/۶۸۷۵	۴/۲۳۳۳۸	۱۹/۰۰۵	۰/۰۰۱
	صنعتی اصفهان	۱۵/۹۱۶۷	۴/۰۴۵۲۸		
	علوم پزشکی اصفهان	۱۹/۰۰۰۰	۵/۷۹۰۴۶		
آرمان مشترک	اصفهان	۲۱/۰۶۶۷	۴/۳۸۱۷۸	۹/۰۷۴	۰/۰۱۱
	صنعتی اصفهان	۱۸/۹۴۴۴	۴/۱۳۳۱۰		
	علوم پزشکی اصفهان	۲۲/۴۲۱۱	۵/۴۷۰۲۸		
یادگیری تیمی	اصفهان	۱۹/۱۸۶۰	۴/۳۸۲۰۸	۱۱/۰۷۵	۰/۰۰۴
	صنعتی اصفهان	۱۷/۰۸۸۲	۳/۲۵۰۸۱		
	علوم پزشکی اصفهان	۱۹/۸۲۳۵	۴/۳۳۳۵۲		
نگرش سیستمی	اصفهان	۱۸/۵۴۵۵	۴/۷۳۲۱۵	۱۱/۷۰۸	۰/۰۰۳
	صنعتی اصفهان	۱۶/۲۷۷۸	۴/۰۸۹۰۹		
	علوم پزشکی اصفهان	۲۰/۰۰۰۰	۴/۷۶۵۰۷		

باتوجه‌به این‌که مقایسه میان بیش از دو جامعه مستقل در حالت ناپارامتری است از آزمون خی‌دو استفاده می‌نماییم. براساس اطلاعات جدول ۳ و باتوجه‌به مقدار p که بیشتر از ۰.۰۵ است، فرض برابری پاسخ‌ها درمیان دانشگاه‌های مختلف، در حالت تسهیم دانش و تسلط فردی تأیید می‌گردد. باوجوداین، این فرض دربارهٔ مدل‌های ذهنی، آرمان‌های مشترک، یادگیری تیمی و نگرش سیستمی تأیید نمی‌شود. این به‌معنای این است که میان دانشگاه‌های اصفهان، صنعتی اصفهان و علوم پزشکی اصفهان در زمینه‌های ذکرشده اختلاف نظر وجود دارد و نشان‌دهندهٔ این است که دانشگاه باعث تفاوت میان نظرها در این زمینه‌ها شده است. با بررسی اطلاعات، علوم پزشکی نسبت‌به دو دانشگاه دیگر بیشترین میانگین و دانشگاه صنعتی اصفهان کمترین میانگین را داشته‌اند.

بحث‌ونتیجه‌گیری

باتوجه‌به یافته‌های مربوط‌به فرضیۀ اصلی پژوهش (ضریب همبستگی ۰/۶۱۴ و سطح معناداری ۰/۰۰۱) می‌توان گفت با افزایش میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده که در اینجا کتابخانه‌های دانشگاه‌های اصفهان، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و دانشگاه صنعتی اصفهان است، تسهیم دانش که دو مؤلفۀ اهدای دانش و گردآوری دانش را دربر دارد، افزایش می‌یابد.

دراین‌خصوص، پژوهش نجف‌بیگی و درودی (۱۳۸۸) را می‌توان نام برد که نشان داد، سازمان صدا و سیما نسبتاً از وضعیت اثربخش یک سازمان یادگیرنده فاصله دارد و همچنین عملکرد کارمندان در یادگیری تیمی و تغییر در مدل‌های ذهنی رضایت‌بخشتر از مدیران بود که با نتایج پژوهش حاضر همسو نیست.

باتوجه‌به یافته‌های مربوط به فرضیۀ اول (ضریب همبستگی ۰/۵۶۰ و سطح معناداری ۰/۰۰۱) مشخص شد که با بالارفتن مؤلفۀ تسلط فردی، تسهیم دانش نیز بالا می‌رود. لازم به ذکر است، در این رابطه، پژوهش مشابهی یافت نشد.

باتوجه‌به یافته‌های مربوط‌به فرضیۀ دوم (با ضریب همبستگی ۰/۳۸ و سطح معناداری ۰/۰۰۱) مشخص شد که افزایش یا کاهش کاربست مؤلفۀ مدل‌های ذهنی در هر کدام از دانشگاه‌های مطالعه‌شده، باعث افزایش یا کاهش در مؤلفۀ تسهیم دانش می‌شود.

اگر چه پژوهشی یافت نشد که به‌صورت مستقیم به رابطۀ میان این دو مؤلفه بپردازد، اما در پژوهش سرلک و اسلامی (۱۳۹۰) مشخص شد که دو عنصر وجه ساختاری یعنی اهمیت به سازمان و پاداش، تأثیر معناداری را بر تسهیم دانش کارکنان دارند.

همچنین رهنورد و صدر (۱۳۸۸) به این نتیجه رسیدند که تعهد مدیریت به تسهیم دانش، وجود فناوری مناسب برای تسهیم دانش، اعتماد، اندازۀ سازمان، فضای تعامل اجتماعی، ساختار پاداش و تفاوت در موقعیت ارتباط، رابطۀ معناداری با تسهیم دانش دارد.

باتوجه‌به یافته‌های مربوط‌به فرضیۀ سوم (ضریب همبستگی ۰/۴۰ و سطح معناداری ۰/۰۰۱) مشخص شد که با افزایش کاربست مؤلفۀ آرمان مشترک در این کتابخانه‌ها، تسهیم دانش نیز به‌همان نسبت افزایش می‌یابد. دراین‌خصوص، نتایج پژوهش حسینی و حاجی پور (۱۳۸۸) همسو با نتایج پژوهش حاضر است.

باتوجه‌به یافته‌های مربوط‌به فرضیۀ چهارم (ضریب همبستگی ۰/۴۷ و سطح معناداری ۰/۰۰۱) می‌توان نتیجه گرفت که اگر در سازمانی کارهای گروهی و تیمی تشویق شوند و افراد بیشتر به کارهای

تیمی گرایش داشته باشند، در نتیجه در آن سازمان شاهد این هستیم که افراد تمایل دارند، دانش خود را با دیگران به اشتراک گذارند و این امر باعث می‌شود، دانش ضمنی افراد به دانش عینی تبدیل گردد.

دربارهٔ رابطهٔ بین مؤلفهٔ یادگیری تیمی سازمان یادگیرنده و تسهیم دانش، اوی و همکاران (Ooi et al, 2012) در پژوهش خود بیان کردند که آموزش و توسعه، تمرکز بر مشتری و تیم‌های کاری ارتباط معناداری با تسهیم دانش کارکنان دارد. همچنین در این رابطه، نتایج پژوهش ویکراماسینگ و وایدیاراتنی (۲۰۱۲) و نیز پژوهش علیزاده و همکاران (۱۳۸۹) همسو با نتایج پژوهش حاضر است.

ازسوی دیگر، نعمتی و جمشیدی (۱۳۸۶) به این نتیجه دست یافتند که بین ابعاد فردی، گروهی، فرهنگی، فناوری، تسهیم دانش و تجربه با مفهوم سرمایهٔ اجتماعی رابطهٔ معناداری مشاهده نمی‌شود که این نتیجه همسو با نتیجهٔ پژوهش حاضر نیست.

باتوجه‌به یافته‌های مربوط‌به فرضیهٔ پنجم (ضریب همبستگی ۰/۶۱ و سطح معناداری ۰/۰۰۱) مشخص شد که در سازمان‌هایی که همهٔ افراد و گروه‌ها به‌صورت مجموعه‌ای واحد، در راستای هدف تعیین‌شده حرکت می‌نمایند و در فرآیند تصمیم‌گیری تمام افراد مشارکت داده می‌شوند، افراد تمایل بیشتری در به اشتراک‌گذاری دانش خود دارند.

دراین‌راستا، پژوهشی یافت نشد که به‌صورت مستقیم به رابطهٔ بین این دو مؤلفه بپردازد. درعین‌حال، پژوهش خاسونه (Khasawneh, 2011) نشان داد که اعضای هیئت علمی در این مطالعه، یادگیری خود را از طریق به‌چالش‌کشیدن مدل‌های ذهنی، بهبودبخشی شیوه‌های آموزشی، کار تیمی، یک دیدگاه فردی هماهنگ با دیدگاه سازمان، تفکر سیستمی و توسعهٔ حرفه‌ای پرورش می‌دهند.

باتوجه‌به یافته‌های مربوط‌به فرضیهٔ ششم که تسهیم دانش و میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده براساس دانشگاه‌های مختلف جامعه بررسی شد، چنان‌که از یافته‌های تحقیق مشهود است، فرض برابری پاسخ‌ها در میان دانشگاه‌های مختلف در حالت تسهیم دانش و تسلط فردی تأیید می‌شود؛ اما دربارهٔ مدل‌های ذهنی، آرمان‌های مشترک، یادگیری تیمی و نگرش سیستمی تأیید نمی‌شود یعنی میان دانشگاه‌های اصفهان، صنعتی اصفهان و علوم پزشکی اصفهان در زمینه‌های ذکرشده اختلاف نظر وجود دارد و نشان‌دهندهٔ این است که دانشگاه باعث تفاوت میان نظرها در این زمینه‌ها شده است. با بررسی اطلاعات مشخص گردید دانشگاه علوم پزشکی اصفهان نسبت‌به دو دانشگاه دیگر بیشترین میانگین و دانشگاه صنعتی اصفهان کمترین میانگین را داشته‌اند.

دراین‌راستا، به مدیران سازمان‌های یادگیرنده پیشنهاد می‌شود تا به‌منظور به‌کارگیری و بهره‌برداری از آثار و نتایج تسهیم دانش با پیش‌بینی‌ها و برنامه‌ریزی‌های مدون جهت ایجاد و توسعهٔ تسهیم دانش کارکنان در تدوین استراتژی‌های منابع انسانی، سعی در افزایش میزان مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در سازمان نمایند تا زمینهٔ مناسب‌تری جهت تسهیم و اشتراک دانش کارکنان وجود داشته باشد. به‌دلیل اینکه افزایش مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده (تسلط فردی، مدل‌های ذهنی، آرمان مشترک، نگرش سیستمی و یادگیری تیمی) موجب افزایش تسهیم و اشتراک دانش در بین کارکنان سازمان می‌گردد، لذا پیشنهادهای کاربردی زیر جهت افزایش تسهیم دانش و مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده پیشنهاد می‌شود:

- فراهم‌آوری شرایط ایجاد مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های دانشگاهی و ایجاد جو اعتماد برای تسهیم دانش؛
- مهارت‌های برقراری ارتباط مؤثر آموزش داده شود و کارکنان به‌طور مستمر به ارتقای دانش و سطح تحصیلات خود احساس نیاز کنند و کتابداران ایده‌های جدیدی را وارد کتابخانه نمایند و برای مدیر کتابخانه، برگزاری دوره‌های آموزشی یک سرمایه‌گذاری ضروری تلقی شود؛
- شرایطی فراهم شود که کتابداران به‌راحتی نظرات خود را دربارهٔ آیندهٔ کتابخانه مطرح کنند و مدیران از ایده های خلاق، استقبال کنند. همچنین رشد و شکوفایی کتابداران تشویق شود و در کتابخانه زمینهٔ تبادل افکار بین مدیر و کتابدارن میسر شود؛
- زمینه‌ای فراهم شود تا کتابداران به شناسایی سایر مشاغل تشویق شوند و همهٔ افراد نسبت‌به اهداف کتابخانه دید مشترکی داشته باشند و چگونگی دستیابی کتابخانه به اهداف خود را ارزیابی کنند. همچنین زمینهٔ خلاقیت و آزادی عمل کتابداران فراهم شود تا در نتیجه، زمینهٔ تسهیم دانش کتابداران با یکدیگر فراهم شود؛
- امکان گردآوری اطلاعات لازم برای تصمیم‌گیری همهٔ افراد کتابخانه فراهم شود که یکی از نتایج آن اشتراک دانش کتابداران با یکدیگر است. همچنین همهٔ افراد و گروه‌ها باید به‌صورت مجموعه‌ای واحد در راستای هدف تسهیم دانش خود حرکت نمایند؛
- بایستی از نظر دانشگاه‌های مختلف محل خدمت تقویت‌هایی صورت پذیرد و دانشگاه صنعتی اصفهان در زمینهٔ بهبود مؤلفه‌های سازمان یادگیرندهٔ خود راهکارهایی را به‌کار بندد. همچنین اگر در زمینهٔ رشته های تحصیلی مختلف و نوع کار در کتابخانه اختلاف نظرهایی وجود داشت، لازم است که زمینه‌های اختلاف بررسی شده و راهکارهایی جهت بهبود تسهیم دانش در این زمینه‌ها انجام شود.

فهرست منابع

آذرگون، مریم و فهیم‌نیا، فاطمه. (۱۳۹۰). انطباق سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران با ابعاد سازمان یادگیرنده از دیدگاه کتابداران. *فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات*،۲۳ (۳)، ۸۳-۶۹. بازیابی شده در ۵ خرداد ۱۳۹۳ از http://nastinfo.nlai.ir/article_103.html

خیشوند، آقانور. (۱۳۸۳). دستنامه تهیه و تدوین طرح پژوهش در کتابداری و اطلاع رسانی.تهران: صادق نیا.

رهنورد، فرج‌اله و صدر، فاطمه. (۱۳۸۸). رابطه ادراک فرهنگ تسهیم دانش کارکنان با عوامل سازمانی در دستگاه های دولتی. *فراسوی مدیریت*، ۲(۸)، ۷۴-۵۱. بازیابی شده در ۵ خرداد ۱۳۹۳ از www.sid.ir/FileServer/JF/22013880803

سرلک، محمدعلی و اسلامی، طاهره. (۱۳۹۰). تسهیم دانش در دانشگاه صنعتی شریف: رویکرد سرمایه اجتماعی. *نشریه مدیریت دولتی*، ۳(۸)، ۱۸-۱. بازیابی شده در ۵ خرداد ۱۳۹۳ از https://jipa.ut.ac.ir/article_24786_0.html

سنگه، پیتر .(۱۳۸۵). *پنجمین فرمان: خلق سازمان‌های یادگیرنده* (حافظ کمال هدایت و محمد روشن، مترجمان). تهران: سازمان فرهنگی.

شعبانی، احمد و سعادت، رسول. (۱۳۸۸). *سمینار پژوهش و پیشنهادیه نویسی در کتابداری و اطلاع‌رسانی*. تهران: چاپار.

علیزاده، ندا، پزشکی راد، غلامرضا و صدیقی، حسن. (۱۳۸۹). بررسی نگرش اعضای هیئت علمی پیرامون تسهیم دانش در موسسات آموزش عالی(مطالعه موردی دانشکده های کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران). *فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران*، ۳(۲)، ۱۳۸-۱۲۵.

نادری، عزت‌الله و سیف نراقی، مریم. (۱۳۷۸). *روش های پژوهش و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی*. تهران: بدر.

نجف بیگی، رضا و درودی، هما. (۱۳۸۸). ارائه الگوی سازمان یادگیرنده در سازمان صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران. *مجله مدیریت فرهنگی*، ۳(۶)،۲۲-۱. بازیابی شده در ۵ خرداد ۱۰ خرداد ۱۳۹۳ از http://jcm.srbiau.ac.ir/article_3592_753.html

Bhatt, G. D. (2000). Information dynamics, learning and knowledge creation in organization. *The learning organization*, 7(2), 89-98. Retrieved April 15, 2014 ftom http://emeraldinsight.com/doi/pdf/10.1108/09696470010316288

Goh, S. C. (2003). Improving organization learning capability. *The Learning Organization,* 10(4), 216-227. Retrieved April 15, 2014 from http://emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/09696470310476981

Haley, Qing Kong. (2010). The relationship between learning organization dimensions and library performance (Doctoral dissertation). Department of counseling, adult and higher education, North Illinois University. Retrieved April 15, 2014 from http://www.proquest.com

Khasawneh, S. (2011). Learning organization disciplines in higher education institutions: As approach to human resource development in Jordan. *Innovation High Education*, 3(6), 273-285. Retrieved April 15, 2014 from https://link.springer.com/article/10.1007/s10755-010-9170-8

King, M. J. (2001). Employee participation in organizationall-maintained knowledge sharing Activities (Master's Thesis). University of Toronto.

Ooi. K. B., Cheah, W. C., Lin, B. (2012). TQM practices and knowledge sharing: An empirical study of Malaysia manufacturing organization. *Asia pac j manag*, 29(1), 59-78. Retrieved April 15, 2014 from https://link.springer.com/article/10.1007/s10490-009-9185-9

Riege, A. (2005). Three- dozan knowledge sharing barriers managers must consider. *Journal of Knowledge Management*, 9(3), 19-33. Retrieved April 15, 2014 from www.emeraldinsight.com/doi/10.1108/13673270510602746

Van den Hoff, B., & de Ridder, j. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *journal of knowledge management*,8(6), 117-130. Retrieved April 15, 2014 from www.emeraldinsight.com/doi/10.1108/13673270410567675

Van den Hoff*, B., &* Van weenen, F. (2004). Committed to share: Commitment and CMC use as antecedents of knowledge sharing. *knowledge and process management*,11(1), 13-24. Retrieved April 15, 2014 from http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/kpm.187/full

Wickramasinghe, V., & Widyaratne, R. (2012). Effects of interpersonal trust, team Leader support, rewards, and knowledge sharing mechanisms on knowledge sharing in project teams. *The journal of information and knowledge management systems*,42(2), 214-236. Retrieved April 15, 2014 from doi:10.1108/03055721211227255